

# **BVGer A-1961/2016 vom 28. Februar 2017**

Bundesverwaltungsgericht, 2017-02-28, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_A-1961\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1961_2016)

FR: TAF A-1961/2016 du 28 février 2017

IT: TAF A-1961/2016 del 28 febbraio 2017

## **Regeste**

Risoluzione dei rapporti di lavoro

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Il Tribunale amministrativo federale giudica i ricorsi contro le decisioni ai sensi dell'art. 5 della Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021), emanate dalle autorità menzionate all'art. 33 della Legge federale del 17 giugno 2005 sul Tribunale amministrativo federale (LTAF, RS 173.32), riservate le eccezioni di cui all'art. 32 LTAF (cfr. art. 31 LTAF). La procedura dinanzi ad esso è retta dalla PA, in quanto la LTAF non disponga altrimenti (art. 37 LTAF).

### **E. 1.2**

Nella presente fattispecie, l'atto impugnato costituisce una decisione ai sensi dell'art. 5 PA, emessa dal Cgcf in materia di rapporto di lavoro, che conformemente all'art. 36 cpv. 1 LPers, nonché all'art. 33 lett. d LTAF, è impugnabile con ricorso davanti al Tribunale amministrativo federale.

### **E. 1.3**

Pacifica è la legittimazione ricorsuale del ricorrente, essendo lo stesso destinatario della decisione appellata e avendo un interesse a che la stessa venga qui annullata (art. 48 PA). Il ricorso è poi stato interposto tempestivamente (art. 20 segg., art. 50 PA), nel rispetto delle esigenze di forma e di contenuto previste dalla legge (art. 52 PA).

### **E. 1.4**

Il ricorso è ricevibile in ordine e deve essere esaminato nel merito.

### **E. 2.1**

Con ricorso al Tribunale amministrativo federale possono essere invocati la violazione del diritto federale, compreso l'eccesso o l'abuso del potere di apprezzamento (art. 49 lett. a PA), l'accertamento inesatto o incompleto di fatti giuridicamente rilevanti (art. 49 lett. b PA) nonché l'inadeguatezza (art. 49 lett. c PA; André Moser/Michael Beusch/Lorenz Kneubühler, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, Basilea 2013, pag. 88 n. 2.149 segg.; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7a ed. 2016, pag. 247 n. 1146 segg.).

### **E. 2.2**

Lo scrivente Tribunale non è vincolato né dai motivi adottati (cfr. art. 62 cpv. 4 PA), né dalle considerazioni giuridiche della decisione impugnata, né dalle argomentazioni delle parti (cfr. DTAF 2007/41 consid. 2 [pag. 529 e seg.]; Pierre Moor/Etienne Poltier, *Droit*

administratif, vol. II, 3a ed. 2011, pag. 300 n. 2.2.6.5). I principi della massima inquisitoria e dell'applicazione d'ufficio del diritto sono tuttavia limitati: l'autorità competente procede difatti spontaneamente a constatazioni complementari o esamina altri punti di diritto solo se dalle censure sollevate o dagli atti risultino indizi in tal senso (cfr. DTF 135 I 190 consid. 2.1; DTAF 2014/24 consid. 2.2 [pag. 348 e seg].).

### **E. 2.3**

Nell'ambito dell'ampio potere d'apprezzamento di cui dispone lo scrivente Tribunale, si deve comunque considerare ch'egli lo eserciterà con prudenza qualora si debba giudicare di questioni per le quali l'autorità di prima istanza, a sua volta, dispone pure di siffatto ampio potere d'apprezzamento. Tale è il caso, per quanto concerne l'esame del criterio dell'adeguatezza in rapporto alla valutazione delle prestazioni di un impiegato, del rapporto di fiducia tra datore di lavoro e impiegato, della responsabilità di assicurare una corretta esecuzione dei compiti di un'unità amministrativa, nonché della classificazione delle funzioni ("Stelleneinreihung"). In caso di dubbio, esso non si scosta dalla posizione assunta dall'autorità inferiore rispettivamente non sostituisce il proprio apprezzamento a quello di quest'ultima ([tra le tante] sentenze del TAF A-4813/2014 del 9 febbraio 2015 consid. 2.1 con rinvii e A-2878/2013 del 21 novembre 2013 consid. 2.1 con rinvii).

### **E. 3.1**

Con la presente impugnativa il ricorrente ha postulato l'annullamento della decisione del Cgcf dell'11 marzo 2016, chiedendo al Tribunale di pronunciare la disdetta ordinaria del rapporto di lavoro. In particolare, l'insorgente ha censurato l'assenza di motivi gravi, quale presupposto a fondamento di una disdetta immediata del rapporto di lavoro; a suo dire, infatti, il comportamento da egli mantenuto la notte del 4 marzo 2016 è stato adeguato e proporzionato alle circostanze poiché non avrebbe "mai messo a repentaglio l'incolumità di nessuno" e non sarebbe "passato alle vie di fatto". In questo contesto il ricorrente ha pure allegato di essere stato penalizzato "pesantemente" dalla misura qui impugnata, in particolare sul piano emotivo e finanziario come pure sul piano del proprio futuro professionale. L'autorità inferiore ha invece evidenziato che i fatti accaduti la notte del 4 marzo 2016 configurano dei gravi reati penali, indipendentemente dal principio di presunzione di innocenza, con i quali il ricorrente "ha gravemente leso e compromesso il rapporto di fiducia del datore di lavoro nei suoi confronti". Oltre a ciò, il Cgcf ha ricordato che nel febbraio 2016, solamente 1 mese prima, il ricorrente era stato oggetto di un avvertimento scritto da parte del datore di lavoro, "contenente un chiaro monito a voler cambiare e modificare il suo comportamento (in e fuori servizio), in relazione al suo ruolo e funzione istituzionale che rappresentava quale guardia di confine".

#### **E. 3.2.1**

Giusta l'art. 10 cpv. 4 LPers le parti possono disdire immediatamente il rapporto di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi. Con la revisione della LPers entrata in vigore il 1° luglio 2013, contrariamente a quanto prescritto dall'art. 12 vLPers (RU 2001 894), il legislatore ha rinunciato ad indicare quale motivo "ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che continui ad onorare il contratto". Tuttavia il contenuto e il senso della disposizione legale non mutano rispetto alla precedente normativa, con la conseguenza che quale presupposto per la disdetta straordinaria è necessario, come in precedenza, una causa grave ai sensi dell'art. 337 Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (CO; RS 220). Conseguentemente pure

la prassi e la giurisprudenza sin'ora sviluppate, restano valide, tenuto conto delle eccezioni del diritto pubblico (cfr. sentenza del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.1). Secondo tale prassi, il licenziamento immediato è giustificato unicamente in presenza di un atteggiamento che ha compromesso la relazione di fiducia fra le parti - presupposto essenziale di un rapporto di lavoro - o che l'ha pregiudicata a tal punto che la prosecuzione del contratto sino al termine di disdetta ordinario non è più sostenibile (cfr. sentenza del TAF sopracitata, consid. 3.1, "besonders schweres Fehlverhalten"). Mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato solo se vengono reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento. Con riferimento all'onere della prova circa l'esistenza di un "grave motivo" a fondamento della disdetta immediata, esso resta al datore di lavoro, il quale gode di un considerevole potere di apprezzamento (cfr. sentenza del TAF sopracitata, consid. 3.1 con rinvii; DTF 130 III 28 consid. 4.1 pag. 31, con rinvii).

### **E. 3.2.2**

In particolare va rilevato che la gravità dell'atto può essere considerata assoluta o relativa. È assoluta allorquando è la conseguenza di un atto isolato; mentre è relativa, allorquando discende da ripetute violazioni contrattuali, di modo che la gravità non consista nell'atto stesso, ma dalla reiterazione di più manchevolezze (cfr. DTF 130 III 28 consid. 4.1; 130 II 213 consid. 3.2; più recenti sentenze del TF 4A\_397/2014 del 17 dicembre 2014 consid. 3.1; 4A\_60/2014 del 22 luglio 2014 consid. 3.1; sentenze del TAF A-2689/2015 del 10 novembre 2015 consid. 3.2.1; A-73/2014 del 14 luglio 2014 consid. 4.1.1 e A-4465/2013 del 31 ottobre 2013 consid. 4.1 ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, *Droit du travail*, 3a ed. 2014, pag. 572).

### **E. 3.2.3**

Di regola, la violazione di un dovere contrattuale e/o legale in capo alla parte oggetto di disdetta contrattuale può essere presupposto di un grave motivo. È il caso ad esempio di gravi violazioni del dovere di diligenza e di fedeltà contemplati all'art. 20 LPers, il cui contenuto va letto anche in relazione all'art. 321a CO (cfr. sentenza del TAF A-1452/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1). Sulla base di questi disposti legali, il lavoratore è tenuto ad espletare con cura e diligenza l'attività lavorativa affidatagli come pure a tutelare gli interessi legittimi della Confederazione e del suo datore di lavoro. In particolare, viene meno agli obblighi citati colui che assume comportamenti che configurano atti illeciti o che configurano un reato penale come pure che violano, in generale, i disposti legali di diritto, gli accordi contrattuali, nonché le direttive o le istruzioni indicategli (cfr. Peter Helbling, in : Portmann/Uhlmann [éd.], *Stämpfli Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG]*, 2013, art. 20 LPers, n. 22 e seg. e n. 41 e seg. pag. 355 e pag. 357). Va ricordato che il contenuto del dovere di fedeltà dipende in maniera importante dalla funzione esercitata e dal rango organico ricoperto dal lavoratore (cfr. sentenza del TF 4A\_298/2011 del 6 ottobre 2011 consid. 2 e riferimenti). L'obbligo di seguire le istruzioni del datore di lavoro, alla base del legame di subordinazione esistente tra le parti contrattuali, costituisce uno degli aspetti fondamentali del dovere di fedeltà del dipendente; conseguentemente, il lavoratore che non rispetta le direttive ed istruzioni del datore di lavoro viola il proprio dovere contrattuale (cfr. Harry Nötzli, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, 2005, pag. 101 n° 154 segg. e pag. 111 n. 174; sentenze TAF A-6453/2014 del 9 dicembre 2015 consid. 8.2.2; A-1352/2011 del 20 settembre 2011 consid. 3.2.1; A-7762/2009 del 9 luglio 2010 consid. 6.1; A-5455/2009 del 21 gennaio 2010 consid. 5.3; A-3551/2009 del 22 aprile

2010 consid. 12.7 e A-641/2009 del 20 agosto 2009 consid. 3.5.1). Va ancora osservato che a differenza dell'art. 321a cpv. 1 CO, il dovere di fedeltà contemplato dalla LPers comporta un "doppio obbligo di fedeltà" (doppelte Loyalitätsverpflichtung), nella misura in cui il lavoratore sottoposto alla LPers, oltre alla salvaguardia degli interessi pubblici del proprio datore di lavoro (obbligo di fedeltà particolare), ha parimenti l'obbligo di fedeltà - nella veste di cittadino - nei confronti dello Stato (obbligo di fedeltà generale; Helbling, op. cit., art. 20 LPers n°50 seg.). Tale dovere garantisce il buon funzionamento dell'amministrazione pubblica, al fine di preservare da ogni lesione la fiducia dei cittadini (DTF 136 I 322 consid. 3.2; sentenza del TAF A-969/2014 dell'11 novembre 2014 consid. 5.2.2 e riferimenti). Infine, la giurisprudenza ha già rilevato come i rappresentanti delle forze dell'ordine, chiamati a svolgere compiti di ordine pubblico e di sicurezza, abbiano l'obbligo accresciuto, rispetto agli altri funzionari dell'amministrazione, di mantenere sia durante il servizio sia nel tempo libero, un comportamento impeccabile (cfr. sentenza del TF 8C\_146/2014 del 26 giugno 2014 consid. 5.5 ; sentenze del TAF A-4464/2015 del 23 novembre 2015 consid. 3.4.2 e A-4586/2014 del 26 marzo 2015 consid. 3.4.3).

### **E. 3.3.1**

Dalla documentazione agli atti, emerge che nei confronti del ricorrente è stato aperto "un procedimento penale per il titolo di Aggressione (art. 134 CP), Lesioni Semplici (art. 123 CP), Vie di fatto (art. 126 CP) e Minaccia (art. 180), in relazione [...] all'aggressione avvenuta ai danni di C. \_\_\_\_\_" (cfr. Verbale di interrogatorio del 4 marzo 2016, pag. 1). Con riferimento alla notte dei fatti, l'insorgente stesso ha riferito: "ho imbracciato il mio fucile a pompa marca Mossberg Maveric 88 caricato con colpi di gomma e mi sono recato nel garage con l'intento di uscire", mantenendo il "fucile puntato a terra, dito fuori dal ponticello e sorretto soltanto con una mano"; resosi conto di avere di fronte "due persone ubriache che si aggiravano nel quartiere e visto che non erano minacciosi, ho subito riposto il fucile in garage" (cfr. Verbale di interrogatorio del 4 marzo 2016, pag. 2). In proposito, con decreto di accusa dell'11 gennaio 2017, il ricorrente è stato condannato al pagamento della multa di 1'000 franchi per contravvenzione alla legge federale sulle armi, in particolare per avere impugnato il fucile a pompa marca Mossberg Maveric 88 sul suolo pubblico la notte del 4 marzo 2016. Per quanto riguarda le altre infrazioni penali, sebbene il ricorrente pretenda di essere stato oggetto di un decreto di abbandono, egli non ha tuttavia prodotto alcun documento a comprova di quanto riferito. In questo contesto, il Tribunale evidenzia che l'insorgente stesso ha ammesso di aver "spinto leggermente" C. \_\_\_\_\_, il quale "a quel punto ha perso l'equilibrio ed è inciampato rovinando al suolo". Quest'ultimo, sentito quale accusatore privato per i reati sopra descritti, ha invece riferito di aver incrociato, lungo la via P. \_\_\_\_\_, "quattro uomini di età compresa tra i 30 e i 40 anni" e di essersi procurato le ferite conseguentemente ad un pugno al volto da parte di uno di essi, che gli fece "perdere l'equilibrio e cadere al suolo". Rialzatosi, egli ha riferito di essere nuovamente caduto al suolo a due riprese, dapprima dopo "aver ricevuto un colpo al torace" ed infine "a seguito di un colpo o di uno spintone ricevuto". Tale versione, oltre che condivisa parzialmente da D. \_\_\_\_\_, persona informata sui fatti in quanto assieme a C. \_\_\_\_\_ la notte del 4 marzo 2016 (cfr. verbale interrogatorio del 4 marzo 2016), trova riscontro pure nel referto medico dell'Ospedale regionale di Mendrisio, da cui emerge che oltre ad un "trauma policonusivo", in particolare con dolenzia alla regione lombare, l'accusatore privato ha subito anche un "trauma all'emivolto destro" (cfr. lettera di dimissione, Ospedale regionale di Mendrisio del 4 marzo 2016).

### **E. 3.3.2**

Sia come sia, ed in assenza di un presunto decreto di abbandono, il Tribunale rileva che qualora si volesse considerare veritiera la fattispecie presentata dell'insorgente, egli si sarebbe reso colpevole di atti configuranti i reati di "lesioni semplici" e di "via di fatto" contemplati agli articoli 123 e 126 del Codice penale svizzero (CP, RS 311.0); se invece si volesse considerare la fattispecie illustrata da C.\_\_\_\_\_, l'insorgente, sebbene non indicato quale autore diretto dei colpi inferti, sarebbe stato coinvolto in una colluttazione con persone parzialmente inermi, poiché sotto gli effetti di bevande alcoliche e prive della facoltà di difendersi in maniera adeguata.

### **E. 3.3.3**

Ferme queste premesse, appurato che i due individui davanti alla propria abitazione non fossero dei malintenzionati, ma individui sotto influsso di bevande alcoliche che non rappresentavano - in quel frangente - un pericolo per l'integrità fisica del ricorrente e dei suoi famigliari, il comportamento mantenuto da quest'ultimo è da censurare. Ne discende quindi che la decisione del datore di lavoro di considerare il comportamento adottato dal ricorrente, quale motivo grave a fondamento della disdetta immediata del rapporto di lavoro, poiché tale da compromettere irrimediabilmente la relazione di fiducia con il datore di lavoro, risulta essere corretta. Ciò a maggior ragione se si considera che l'insorgente aveva l'obbligo accresciuto di mantenere un comportamento impeccabile, in quanto ricopriva all'epoca dei fatti la funzione di guardia di confine, ossia un rappresentante della forza pubblica (cfr. consid. 3.2.3). Va rilevato, a titolo abbondanziale, che il reato di guida in stato di inattitudine - commessa la notte tra il 21 e il 22 giugno 2016 - dimostra nuovamente come l'insorgente non goda delle qualità necessarie per ricoprire la funzione da cui è stato esautorato con disdetta qui impugnata; dimostra altresì, seppur questo comportamento non possa essere preso in considerazione nell'ambito dell'esame dell'atto impugnato, che difetta il necessario rapporto di fiducia perché si possa esigere dal datore di lavoro che vengano proseguiti i rapporti di lavoro (cfr. consid. 3.2). Anche volendo considerare il comportamento adottato dal ricorrente quale mancanza meno grave, l'esito del presente procedimento non sarebbe diverso. Infatti come ricordato più sopra, la giurisprudenza ha ammesso che mancanze meno gravi possono assurgere a motivo di licenziamento immediato, qualora vengano reiterate nonostante un avvertimento circa le conseguenze estreme del ripetersi del medesimo comportamento. In proposito, il Tribunale evidenzia che l'insorgente è stato oggetto di un formale avvertimento scritto, a causa del comportamento mantenuto "nel corso del 2015 e nel periodo 01.01.2016 - 04.02.2016": al lavoratore fu rimproverato segnatamente "uno scarso senso di responsabilità e lealtà, utilizzando per scopi privati l'indirizzo di posta elettronica professionale dell'AFD", come pure una "violazione delle direttive concernenti il codice di comportamento dell'AFD e la Carta dei valori della regione IV", conseguentemente alla pubblicazione sulla piattaforma Facebook di "comportamenti discriminanti nei confronti di una categoria di persone" e di "pareri personali utilizzando toni inaccettabili". In questo contesto il comportamento mantenuto dall'insorgente la notte del 4 marzo 2016, in particolare l'aver imbracciato il proprio fucile a pompa caricato a proiettili di gomma recandosi al piano terreno della propria abitazione per affrontare eventuali malintenzionati come pure l'aver provocato lesioni seppur semplici a persone inermi, non lasciano dubbi nel ritenere che l'insorgente ha nuovamente mostrato di non possedere la necessaria responsabilità richiesta dalla funzione ricoperta.

### **E. 3.4**

A fronte di quanto sopra menzionato, il Tribunale riconosce l'esistenza di un motivo grave a fondamento della disdetta con effetto immediato del rapporto di lavoro, pronunciata nei confronti del ricorrente.

### **E. 4.1**

Con osservazioni finali del 30 maggio 2016, l'insorgente ha altresì censurato, genericamente e indirettamente, la violazione del principio di proporzionalità, rilevando che lo scioglimento immediato del rapporto di lavoro sarebbe contrario al principio citato poiché configurerebbe "una punizione eccessiva rispetto ai fatti accaduti".

### **E. 4.2**

Il rispetto del principio della proporzionalità richiede che la misura adottata sia atta e necessaria al conseguimento dell'interesse pubblico perseguito. Inoltre allorquando la misura scelta è la disdetta del rapporto contrattuale occorre che la stessa rappresenti l'ultima ratio (sentenze del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5 e A-6141/2007 del 14 dicembre 2007). Il principio in parola è lesa allorquando il datore di lavoro aveva a disposizione altrettante misure pertinenti, per far fronte in maniera ragionevole ai turbamenti creati al rapporto di lavoro (cfr. sentenze del TAF A-4586/2014 del 24 marzo 2015 consid. 3.5; A-4792/2010 del 15 novembre 2010 consid. 3.5; e A-7826/2009 del 23 agosto 2010 consid. 5.5.4). Nello specifico, la decisione del datore di lavoro deve considerare tutte le circostanze del caso, in particolare la relazione con il posto di lavoro, la responsabilità del dipendente come pure tutte le altre circostanze quali la natura e la durata del rapporto di lavoro. La giurisprudenza ha già avuto modo di rilevare che il licenziamento immediato è giustificato, allorquando il comportamento del dipendente in relazione alla propria funzione o alle proprie attività lavorative non rende più possibile la continuazione del rapporto di lavoro (cfr. sentenza TAF del 24 marzo 2015, A-4586/2014, consid. 3.2). In particolare, il legislatore aveva adottato gli articoli 25 e 26 vLPers in cui si definivano le misure a disposizione dei datori di lavoro per garantire un corretto adempimento dei compiti lavorativi. L'art. 25 vLPers si riferiva principalmente a misure da adottare nel caso in cui un impiegato violava i suoi obblighi (diritto disciplinare), mentre l'art. 26 vLPers contemplava le misure preventive volte ad assicurare un adempimento futuro dei compiti (cfr. Messaggio LPers, pag. 5975). Con la revisione della LPers del 2011, si è deciso di riunire le due disposizioni sotto l'art. 25 LPers, con l'abrogazione dell'art. 26 vLPers. Rispetto al diritto previgente, il nuovo disposto legale non prevede unicamente misure repressive adottate in risposta a una mancanza (misure disciplinari), ma comprende anche misure di sviluppo mirate come il coaching, la formazione continua o misure organizzative (cfr. Messaggio LPers, pag. 5975). Va detto però che le misure disciplinari, come sopra visto, possono essere menzionate solo al termine di un'inchiesta amministrativa (cfr. art. 99 dell'Ordinanza sul personale federale [OPers; RS 172.220.111.3]). Nello specifico, secondo il tenore dell'art. 25 cpv. 2 LPers il datore di lavoro può ricorrere pure a misure quali: misure di sostegno e di sviluppo (let. a), avvertimento, riduzione dello stipendio, multa o sospensione (let. b), modifica dei compiti, del tempo di lavoro o del luogo di lavoro (let. c).

### **E. 4.3**

Come già ricordato, gli atti penalmente repressibili imputati all'insorgente configurano un "motivo grave" a fondamento della decisione di disdetta immediata del rapporto di lavoro. L'insorgente era stato per giunta oggetto di un ammonimento. In questo contesto egli, ad

eccezione di un richiamo generico alla "punizione eccessiva" della decisione impugnata, non sostanzia le proprie allegazioni. Pretendere quindi che la stessa abbia leso il principio della proporzionalità poiché non atta e necessaria al conseguimento dell'interesse pubblico perseguito o poiché la stessa non rappresenti l'ultima ratio, non merita tutela. Ne discende pertanto che la decisione impugnata non lede nemmeno il principio costituzionale della proporzionalità, ma nelle circostanze fattuali del caso si è rilevata essere la sola misura adeguata alle circostanze.

#### **E. 5**

Stante quanto precede, la decisione adottata nei confronti del ricorrente non è contraria al diritto applicabile, non si fonda su un accertamento incompleto o incorretto dei fatti, non può essere considerata né frutto di un abuso del potere di apprezzamento dell'autorità inferiore e nemmeno inadeguata. È dunque a giusto titolo che il Cgcf ha pronunciato la disdetta immediata del rapporto di lavoro per gravi motivi, in particolare per la rottura del rapporto di fiducia conseguentemente al comportamento mantenuto dall'insorgente la notte del 4 marzo 2016. Sicché la decisione dell'autorità inferiore dell'11 marzo 2016 va confermata.

#### **E. 6**

In base all'art. 34 cpv. 2 LPers, rispettivamente dell'art. 7 cpv. 3 del regolamento del 21 febbraio 2008 sulle tasse e sulle ripetibili nelle cause dinanzi al Tribunale amministrativo federale (TS-TAF; RS 173.320.2), non vengono prelevate spese, né assegnate ripetibili.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.